

O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/2008 à luz da legislação anterior.

*Marco Antonio Aparecido de Lima **

A Lei Nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, publicada no DOU de 26 de setembro de 2008, e que “dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto nº 87.497/82-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências”, alterou substancialmente o regime jurídico do contrato de estágio, trazendo algumas novidades do ponto de vista da responsabilidade das partes contratantes e do desenvolvimento válido da contratação, além de criar novas regras de comportamento frente à fiscalização do trabalho.

Erros e acertos, no nosso entender, caracterizam o novo diploma legal que, salvo melhor juízo, merece ajustes para que possa ser considerado justo, correto e claro.

Os comentários abaixo desenvolvidos, não têm a intenção de esgotar tão polêmico e complexo tema, mas sim a de fazer uma avaliação prática da nova Lei, à luz da legislação anterior, pois entendemos ser esta a melhor e mais prática forma de compreender o novo regime de estágios.

Ao mesmo tempo, tivemos a preocupação de trazer alguns temas importantes que envolvem a fiscalização do trabalho e a Justiça do Trabalho.

Notas remissivas à legislação anterior, indicadas em notas abaixo de cada artigo comentado, auxiliam nesta análise preliminar da nova Lei.

Capítulo I

Da Definição, Classificação E Relações De Estágio

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Notas sobre a legislação anterior:

Lei nº 6.494/77:

Art. 1º As pessoas jurídicas de Direito Privado, os órgãos de Administração Pública e as Instituições de Ensino podem aceitar, como estagiários, os alunos regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público e particular. § 1º Os alunos a que se refere o caput deste artigo devem, comprovadamente, estar freqüentando cursos de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou superior ou escolas de educação especial. § 2º o estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário, devendo o aluno estar em condições de realizar o estágio, segundo o disposto na regulamentação da presente lei. § 3º Os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e ser planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares.

Decreto nº 87.497/82:

Art . 2º Considera-se estágio curricular, para os efeitos deste Decreto nº 87.497/82, as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino. Art. 3º O estágio curricular, como procedimento didático-pedagógico, é atividade de competência da instituição de ensino a quem cabe a decisão sobre a matéria, e dele participam pessoas jurídicas de direito público e privado, oferecendo oportunidade e campos de estágio, outras formas de ajuda, e colaborando no processo educativo. Art. 4º As instituições de ensino regularão a matéria contida neste Decreto nº 87.497/82 e disporão sobre:

a) inserção do estágio curricular na programação didático-pedagógica; b) carga-horária, duração e jornada de estágio curricular, que não poderá ser inferior a um semestre letivo; c) condições imprescindíveis, para caracterização e definição dos campos de estágios curriculares, referidas nos §§ 1º e 2º do artigo 1º da Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977; d) sistemática de organização, orientação, supervisão e avaliação de estágio curricular.

Comentário:

A nova Lei nº 11.788/2008 conceitua o estágio como um ato educativo supervisionado, visando à preparação do aluno como cidadão e

trabalhador, mediante aplicação efetiva do conhecimento adquirido na escola, e o desenvolvimento de competências próprias.

É requisito para a participação do aluno em estágios, estar ele cursando o ensino regular, considerados como tal, os cursos de:

- a) ensino superior;
- b) ensino de educação profissional;
- c) ensino médio;
- d) educação especial;
- e) Anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Observe-se que a legislação anterior apontava como requisito para estágio, o fato de o aluno estar freqüentando cursos de: a) educação superior; b) ensino médio; c) educação profissional de nível médio ou superior; e d) escolas de educação especial.

Nesse passo, a Lei insere uma nova modalidade de ensino passível de proporcionar estágio: os anos finais do ensino fundamental para educação de jovens e adultos. Salvo melhor juízo, parece-nos equivocada essa inclusão, considerando a incompatibilidade da real aplicação no ambiente produtivo de conhecimentos teóricos de tais cursos, tornando impossível cumprir o disposto no parágrafo 2º, do artigo 1º, da Lei nº 11.788/2008, segundo o qual o estágio tem por objetivo o aprendizado de competências próprias da atividade profissional com contextualização curricular.

O mesmo raciocínio pode ser feito relativamente à manutenção do ensino médio no rol de modalidades passíveis de estágio, já que o ensino médio, não traz qualquer tema curricular que permita a conjugação de caráter completar com o trabalho. Com o devido respeito a quem assim não entende, o legislador perdeu aqui uma boa oportunidade de bem disciplinar o tema, excluindo modalidades de curso que, na maioria dos casos, descharacterizam o objeto lícito do estágio profissional.

Salvo melhor juízo, seria melhor que reduzisse as hipóteses de estágio, excluindo modalidades de ensino cujos temas curriculares jamais poderão ser conjugados com o trabalho proporcionado pelo estágio, ao invés de criar ônus adicionais às empresas que oferecem estágios legítimos a alunos de cursos superiores e de educação profissional, onde a relação curso/estágio é evidente e necessária.

Por fim, não é demais salientar que os cursos que habilitam o estágio serão apenas aqueles reconhecidos oficialmente pelas autoridades constituídas de ensino, como já vinha entendendo a doutrina e a jurisprudência.

Art. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2º Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

§ 3º As atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior, desenvolvidas pelo estudante, somente poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso.

Notas sobre a legislação anterior:

Lei nº 6.494/77:

Art. 2º O estágio, independentemente do aspecto profissionalizante, direto e específico, poderá assumir a forma de atividade de extensão, mediante a participação do estudante em empreendimentos ou projetos de interesse social.

Decreto nº 87.497/82:

Art. 3º O estágio curricular, como procedimento didático-pedagógico, é atividade de competência da instituição de ensino a quem cabe a decisão sobre a matéria, e dele participam pessoas jurídicas de direito público e privado, oferecendo oportunidade e campos de estágio, outras formas de ajuda, e colaborando no processo educativo.

Comentário:

Pela legislação anterior a natureza do estágio não tinha importância para definição de direitos e obrigações das partes; assim, as regras aplicáveis eram as mesmas, independentemente de ser ou não obrigatório o estágio. Não havia diferença de tratamento legal em relação a estágios de caráter curricular obrigatório, ou de caráter curricular facultativo.

A Lei nº 11.788/2008 inova neste ponto, identificando duas modalidades de estágio: a) *estágio obrigatório*, ou seja, quando a carga horária de estágio for requisito curricular para aprovação e obtenção de diploma; b) *estágio não obrigatório*, ou seja, aquele desenvolvido como atividade opcional a ser acrescida à carga horária curricular obrigatória.

Essa distinção serve para definir duas situações especiais contidas na lei, quais sejam: I - A hipótese prevista no parágrafo único, do artigo 9º que, no caso de estágio obrigatório, estabelece a possibilidade de, alternativamente, a responsabilidade pela contratação de seguro a favor do estagiário ser assumida pela instituição de ensino e não pela empresa ou entidade que oferece o estágio. Tal não poderá ocorrer no estágio obrigatório, quando a responsabilidade da contratação de seguro e encargos decorrentes será sempre de responsabilidade da empresa cedente; II - A hipótese contida no artigo 12 da nova Lei, segundo a qual, na hipótese de estágio não obrigatório, o pagamento de bolsa ou outra forma de contraprestação ao estagiário será compulsório, assim como será obrigatória a concessão de auxílio-transporte. No caso de estágio obrigatório, tanto a bolsa como o auxílio-transporte serão sempre facultativos.

Por fim, o artigo em exame dispõe que as atividades de extensão, de monitoria e de iniciação científica, na educação superior, só poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso.

A legislação anterior estabelecia que, independentemente do aspecto profissionalizante, direto e específico, poderia o estágio assumir a forma de atividade de extensão, mediante a participação do estudante em empreendimentos ou projetos de interesse social.

Percebe-se que, com relação à educação superior, em especial, a Lei nº 11.788/2008 adota o princípio de vincular o estágio, fortemente, ao efetivo cumprimento de projeto pedagógico do curso, entendendo-se que, uma vez não respeitado esse princípio com relação a atividades de extensão, monitoria ou de iniciação científica, estar-se-ia, desde logo, frente a uma situação irregular de estágio.

Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

I – matrícula e freqüência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

§ 1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.

§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Notas sobre a legislação anterior:

Lei nº 6.494/77:

Art. 3º A realização do estágio dar-se-á mediante termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte concedente, como interveniência obrigatória da instituição de ensino. § 1º Os estágios curriculares serão desenvolvidos de acordo com o disposto no § 3º do art. 1º desta lei. § 2º - Os estágios realizados sob a forma de ação comunitária estão isentos de celebração de termo de compromisso. Art. 4º O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar seguro contra acidentes pessoais. Art. 5º Para caracterização e definição do estágio curricular é necessária, entre a instituição de ensino e pessoas jurídicas de direito público e privado, a existência de instrumento jurídico, periodicamente reexaminado, onde estarão acordadas todas as condições de realização daquele estágio, inclusive transferência de recursos à instituição de ensino, quando for o caso.

Decreto nº 87.497/82:

Art. 6º A realização do estágio curricular, por parte de estudante, não acarretará vínculo empregatício de qualquer natureza. § 1º O Termo de Compromisso será celebrado entre o estudante e a parte concedente da oportunidade do estágio curricular, com a interveniência da instituição de ensino, e constituirá comprovante exigível pela autoridade competente, da inexistência de vínculo empregatício. § 2º O Termo de Compromisso de que trata o parágrafo anterior deverá mencionar necessariamente o instrumento jurídico a que se vincula, nos termos do artigo 5º. § 3º Quando o estágio curricular não se verificar em qualquer entidade pública e privada, inclusive como prevê o § 2º do artigo 3º da Lei nº 6.494/77, não ocorrerá a celebração do Termo de Compromisso.

Comentário:

No tocante à descaracterização do contrato de estágio e uma possível caracterização de contrato de emprego, a legislação anterior estabelecia,

simplesmente, que a realização do estágio curricular, por parte de estudante, não acarretava vínculo empregatício de qualquer natureza. Nesse passo, mesmo que algumas das exigências legais restassem descumpridas, ainda se poderia cogitar da existência de estágio, embora com irregularidade sanável, sem que daí resultasse a conclusão de que a relação estaria convertida em contrato de trabalho.

O artigo 3º da nova Lei deixa claro que, tanto em relação ao estágio obrigatório, como em relação ao estágio não obrigatório, estará caracterizado vínculo de emprego, se não forem observados os aspectos elencados no artigo 3º, exigindo, assim, que se redobre a atenção da parte cedente, relativamente ao cumprimento dos requisitos formais previstos no artigo ora em análise.

Os requisitos referidos são os seguintes:

I – Matrícula e freqüência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino.

A legislação anterior não continha, expressamente, a exigência formal de atestado de matrícula e freqüência. Agora, para dar-se início ao estágio, é exigível atestado formal, em forma de ofício, emitido pela instituição de ensino correspondente, comprovando a situação de o educando estar matriculado e freqüentando regularmente um dos cursos que viabilizam o estágio.

II – Celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino.

Na legislação anterior, o termo de compromisso era firmado entre o estudante e a parte concedente do estágio, enquanto que instituição de ensino figurava como simples “interveniente”. A Lei nº 11.788/2008 eleva o “status” da instituição de ensino para “contratante”. Essa alteração tem significativa importância tanto do ponto de vista formal, como em relação à responsabilidade da instituição, já que esta passa a figurar formalmente no contrato como parte direta, com direitos e obrigações de contratante. Tais direitos e obrigações vão desde a alternativa prevista no parágrafo único, do artigo 9º, quanto ao estabelecimento pela instituição de ensino de contrato de seguro contra acidentes pessoais a favor do estagiário, até o rol de obrigações previstas no artigo 7º. Também é apontado como

direito da instituição de ensino a celebração de convênio de concessão de estágio com entes públicos e privados, na forma do artigo 8º.

III – Compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

Mais uma vez, reforça-se o princípio de identidade entre o desenvolvimento do estágio e o conteúdo pedagógico do curso; as atividades desenvolvidas no estágio deverão estar mencionadas, claramente, no termo de compromisso.

Observe-se que, anteriormente, poderia haver o entendimento de que as atividades desenvolvidas da parte cedente, a título de ensinamento prático, não precisariam estar diretamente ligadas à teoria ensinada na instituição de ensino superior, para que o estágio fosse legítimo, considerando-se principalmente, cursos com amplo quadro de atividades práticas. O estagiário cursando administração de empresas, por exemplo, poderia ter um amplo leque de atividades práticas, não vinculadas à teoria ensinada no curso, sem que houvesse qualquer censura quanto à regularidade do contrato de estágio.

A nova Lei estabelece a necessidade de existir clara compatibilidade entre as atividades e o rol previsto no termo de compromisso, sob pena de caracterização de contrato de emprego, razão pela qual esse rol passa a ser exaustivo, definido, sendo vedado o caráter exemplificativo ou genérico das atividades.

Assim, nos termos da Lei nº 11.788/2008, deve existir clara e expressa sintonia entre as atividades exaustivamente referidas no termo de compromisso e as atividades efetivas de estágio.

Quanto à responsabilidade da instituição no decorrer do estágio, insiste a nova Lei no conceito de “ato educativo supervisionado”, significando, portanto, que é obrigação contratual da instituição de ensino destacar professor orientador para acompanhamento comprovado do desenvolvimento do estágio. A parte cedente, por sua vez, deverá destacar, necessariamente, um supervisor de estágio. Orientador e supervisor deverão emitir relatórios de atividades, com periodicidade não superior a 6 (seis) meses, bem como certificar, formalmente, a ocorrência de aprovação final de estágio, cabendo ao aluno a entrega de tais relatórios, na forma do art. 7º, inciso IV.

Repõe-se que, segundo se depreende do texto em análise, uma vez descumprida qualquer das formalidades e obrigações contidas no termo de compromisso realizado à luz do artigo ora comentado, mesmo que seja apenas uma, isoladamente considerada, será o bastante para caracterizar vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Por fim, considerando o fato de a instituição de ensino estar sendo elevada ao “status” de parte contratante, não se afasta agora a possibilidade real de vir a ser responsabilizada se houver participação sua em contrato formalmente estabelecido, que tenha dado origem a estágio fraudulento.

Art. 4º A realização de estágios, nos termos desta Lei, aplica-se aos estudantes estrangeiros regularmente matriculados em cursos superiores no País, autorizados ou reconhecidos, observado o prazo do visto temporário de estudante, na forma da legislação aplicável.

Notas sobre a legislação anterior:

Decreto nº 87.497/82:

Art. 11. As disposições deste Decreto nº 87.497/82 aplicam-se aos estudantes estrangeiros, regularmente matriculados em instituições de ensino oficial ou reconhecidas.

Comentário:

A legislação anterior estabelecia semelhante disposição. Entretanto, o legislador adota, agora, a cautela de mencionar a necessidade do visto temporário do estudante estrangeiro, para efeito de regularidade do estágio.

Do ponto de vista prático, a Resolução Normativa nº 42, de 28 de setembro de 1999, do Conselho Nacional de Imigração, disciplina a concessão de visto a estrangeiro que venha ao País para estágio profissional. Segundo a referida Resolução o estágio do educando estrangeiro corresponderá à parte prática de um ensino superior ou profissionalizante que, aliada à teórica, contribua para o aperfeiçoamento profissional do estagiário estrangeiro. Nesse passo, a concessão do visto ao estudante estrangeiro estará condicionada à elaboração de termo de compromisso entre o estagiário e a empresa ou instituição brasileira, com a participação de um “interveniente”, que poderá ser uma entidade de intercâmbio de estudantes, oficialmente reconhecida; um organismo de cooperação

internacional; ou, setores de cooperação internacional dos diferentes Ministérios da República.

O visto referido deverá ser solicitado no exterior às Missões Diplomáticas, às Repartições consulares de carreira e Vice-consulados e sua validade será de até 1 (um) ano, em caráter improrrogável.

Admite a Resolução, também, a hipótese de um empregado estrangeiro, admitido no Brasil como estagiário junto à subsidiária ou filial brasileira, desde que seja remunerado exclusivamente no exterior pela empresa estrangeira.

Em qualquer caso, a concessão do visto dependerá sempre de prévia autorização do Ministério do Trabalho e Emprego mediante a apresentação dos documentos por ele exigidos.

Embora não referido na nova Lei, continua a valer o chamado “estágio cultural”, decorrente da previsão contida em outra Resolução Normativa. Trata-se da Resolução Normativa nº 41, também de 28 de setembro de 1999. Essa modalidade de estágio está dirigido ao professor estrangeiro admitido no País para estágio no ensino de línguas estrangeiras. Nessa modalidade, também, deverá ser concedido o visto temporário, e dependerá da concessão de visto, condicionada à elaboração de Termo de Compromisso entre o professor, a instituição estrangeira a qual esteja vinculado e a instituição chamante, bem como a que a remuneração provenha integralmente de fonte situada no exterior. O visto para essa modalidade também terá validade de até 1 (um) ano, improrrogável e, igualmente, dependerá de prévia autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, mediante a apresentação dos documentos por ele exigidos para Autorização de Trabalho.

Cabe aqui referir um aspecto curioso.

Já a Resolução Normativa nº 37, de 28 de setembro de 1999, do Conselho Nacional de Imigração, disciplina uma espécie de estágio pós-formação profissional, com natureza de treinamento não remunerado. Dita resolução refere a concessão de visto a estrangeiro que pretenda vir ao País para treinamento profissional, posterior à conclusão de curso superior ou profissionalizante, sem vínculo empregatício no Brasil. Segundo essa modalidade, o estrangeiro que pretenda vir ao País para treinamento profissional, sem vínculo empregatício, poderá obter o visto temporário. Nesse caso, considera-se treinamento profissional, para efeito da

resolução, a atividade de prosseguimento imediato à conclusão de curso superior ou profissionalizante, visando a desenvolver as aptidões e conhecimentos adquiridos por meio de trabalho prático.

O prazo de validade do visto, neste caso, também será de até 1 (um) ano, improrrogável e dependerá de prévia autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, mediante apresentação de: a) comprovação de conclusão, nos doze meses anteriores, de curso superior ou profissionalizante na área de atuação pretendida; b) comprovação de que a remuneração do interessado provirá de fonte no exterior; e c) demais documentos exigidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego para a autorização de trabalho.

É vedado ao estrangeiro em treinamento profissional exercer qualquer atividade remunerada no Brasil; o Ministério do Trabalho e Emprego poderá denegar o pedido se restar caracterizado indício de interesse da empresa de efetuar mera substituição da mão-de-obra nacional por profissionais estrangeiros.

Outra modalidade de estágio, sem vínculo, prevista nessa mesma Resolução: o estrangeiro poderá obter visto temporário para vir ao País receber treinamento na operação e manutenção de máquinas e equipamentos produzidos em território nacional. Para tanto, deverá haver solicitação de repartição consular de residência habitual do interessado. Os documentos exigidos, nesse caso, são a comprovação de que a remuneração do interessado provirá de fonte no exterior, bem como a emissão de correspondência da empresa sediada no País, explicitando as circunstâncias do treinamento, e declarando a responsabilidade pela estada e manutenção do estrangeiro em território nacional.

De resto, o Ministério das Relações Exteriores, exigirá, em cada caso de estágio profissional, dependendo da nacionalidade do estagiário estrangeiro, a regularidade do passaporte e período mínimo de validade; preenchimento de formulários próprios; fotos recentes com formato específico; atestado de bons antecedentes; apresentação da convenção tripla de estágio (firmado entre empresa cedente, estabelecimento de ensino e estagiário em original ou fotocópia autenticada); termo de engajamento, firmado pelo estagiário, parte cedente e um parceiro, entendendo-se como tal uma entidade de convênio de estudante oficialmente reconhecida (um organismo de cooperação internacional ou setores de cooperação internacional das diferentes Ministério da

República, com menção obrigatória do tempo de duração do estágio no País); carta da instituição brasileira, com a menção expressa de que o estagiário não receberá nenhum pagamento no Brasil (exceto as eventuais ajudas de custo para alojamento e transporte), e que não terá nenhum contrato de trabalho no Brasil ou exercerá qualquer atividade remunerada; atestado de bolsa de estudos onde figure o montante a ser recebido, e a duração da mesma; para os não bolsistas, comprovação ainda capacidade financeira própria ou, dos responsáveis legais, para efetuar a transferência para o Brasil de importância mensal determinada, conforme o país de origem, em favor do interessado, durante toda a duração do estágio no Brasil; seguro médico e de repatriação cobrindo a duração do estágio; pagamento de emolumentos consulares, etc.

Art. 5º As instituições de ensino e as partes cedentes de estágio podem, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração públicos e privados, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, devendo ser observada, no caso de contratação com recursos públicos, a legislação que estabelece as normas gerais de licitação.

§ 1º Cabe aos agentes de integração, como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio:

- I – identificar oportunidades de estágio;**
- II – ajustar suas condições de realização;**
- III – fazer o acompanhamento administrativo;**
- IV – encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais;**
- V – cadastrar os estudantes.**

§ 2º É vedada a cobrança de qualquer valor dos estudantes, a título de remuneração pelos serviços referidos nos incisos deste artigo.

§ 3º Os agentes de integração serão responsabilizados civilmente se indicarem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, assim como estagiários matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular.

Notas sobre a legislação anterior:

Decreto nº 87.497/82:

Art. 7º A instituição de ensino poderá recorrer aos serviços de agentes de integração públicos e privados, entre o sistema de ensino e os setores de produção, serviços, comunidade e governo, mediante condições acordadas em instrumento jurídico adequado. Parágrafo único. Os agentes de integração mencionados neste artigo atuarão com a finalidade de: a) identificar para a instituição de ensino as oportunidades de estágios curriculares junto a pessoas jurídicas de direito público e privado; b) facilitar o ajuste das condições de estágios curriculares, a constarem do instrumento jurídico mencionado no artigo 5º; c) prestar serviços administrativos de cadastramento de estudantes, campos e oportunidades de estágios curriculares, bem como de execução do pagamento de bolsas, e outros solicitados pela instituição de ensino; d) co-participar, com a instituição de ensino, no esforço de captação de recursos para viabilizar estágios curriculares.

Comentário:

Estabelecia a legislação anterior que a instituição de ensino poderia recorrer aos serviços de agentes de integração públicos e privados. **Já na** Lei nº 11.788/2008, recorrer aos agentes de integração passa a ser faculdade outorgada não só às instituições de ensino, mas também às partes cedentes de estágio.

Na prática, tal já ocorria, pois as empresas e entidades cedentes de estágio sempre recorreram aos agentes de integração para oferecimento de estágios, muito embora não houvesse previsão legal para a procura por estagiários, junto ao agente de integração, partindo da parte cedente.

De qualquer forma, agora a Lei nº 11.788/2008 afasta qualquer vedação nesse sentido, dando legitimidade a esse procedimento, e dá ênfase à absoluta necessidade de firmar-se instrumento jurídico apropriado, para viabilizar a atuação do agente de integração.

Nessa mesma linha, e em respeito ao princípio da moralidade administrativa, fez-se expressa menção à regra de que, no caso de contratação com recursos públicos, deverá ser observada a legislação que estabelece as normas gerais de licitação. Nesse passo, para contratação de agentes de integração pelo poder público, a lei determina a abertura de processo licitatório, à luz da legislação geral aplicável em cada caso (leis municipais, estaduais ou federais), e em especial a Lei Federal nº 8.666/93 de 21 de junho de 1993.

Assim, aberta a licitação deverá vencer o certame o agente de fiscalização legalmente constituído, e em atividade, que satisfez as condições exigidas no edital respectivo; será considerada eleita a proposta mais vantajosa, considerando os termos do edital respectivo, aquela que oferecer, por exemplo, a menor taxa de administração incidente sobre o valor da bolsa de complementação educacional paga ao estagiário.

Observe-se, porém, que, sem ferir o princípio constitucional da licitação, entendemos que haveria possibilidade jurídica de o poder público firmar contrato com agentes de integração sem processo licitatório, por efeito da competência discricionária da Administração, desde que a legislação específica local aplicável o permita, e desde que evidenciado o interesse público. De mencionar que a própria Lei 8.666, em seu artigo 24, inciso XIII, habilita o procedimento com relação a contrato dessa natureza, ao estabelecer a dispensa de licitação *“na contratação de instituição brasileira incumbida regimental ou estatutariamente da pesquisa, do ensino ou do desenvolvimento institucional, ou de instituição dedicada à recuperação social do preso, desde que a contratada detenha inquestionável reputação ético-profissional e não tenha fins lucrativos.”* De qualquer forma, nesta hipótese, é imperativo que a entidade pública contratante observe se o preço apresentado pelo prestador revela-se adequado à média dos preços praticados no mercado.

Recomendável, porém, é que sempre se utilize o processo licitatório quando se tratar da utilização dos recursos públicos, considerando o dispositivo ora comentado.

Fechada essa análise relativa ao processo licitatório, passamos às demais disposições do dispositivo examinado e que cuida de importante aspecto, qual seja, a competência e deveres dos agentes de integração.

Refere o parágrafo primeiro que, para efeito da Lei nº 11.788/2008, os agentes de integração são considerados “auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio”.

Embora a legislação anterior não mencionasse de forma explícita a condição de “auxiliares” do processo, era o que decorria das atribuições originalmente dirigidas aos agentes de integração, quais sejam: I - identificar para a instituição de ensino as oportunidades de estágios curriculares junto a pessoas jurídicas de direito público e privado; II - facilitar o ajuste das condições de estágios curriculares, a constarem do instrumento jurídico; III- prestar serviços administrativos de cadastramento de estudantes, campos e oportunidades de estágios curriculares, bem como de execução do pagamento de bolsas, e outros solicitados pela instituição de ensino; IV - co-participar, com a instituição de ensino, no esforço de captação de recursos para viabilizar estágios curriculares.

O novo rol de atribuições dos agentes de integração é semelhante ao anterior:

- I – identificar oportunidades de estágio;
- II – ajustar suas condições de realização;
- III – fazer o acompanhamento administrativo;
- IV – encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais; e
- V – cadastrar os estudantes.

Os itens I, II, III, não apresentam diferenças significativas quanto às tarefas. Entretanto, não se pode ignorar a força imperativa dos novos termos, sugerindo que, uma vez inserido o agente de integração no processo o seu papel será o de providenciar no ajuste das condições de estágio e não de apenas “facilitar” o processo; além disso, será sua responsabilidade fazer todo o acompanhamento administrativo, independentemente de solicitação da instituição de ensino. Essa nova responsabilidade se evidencia ainda mais quando a Lei n 11.788/2008 estabelece no item IV, do artigo ora comentado, a obrigação de o agente de integração encaminhar a negociação de seguros contra acidentes pessoais, significando que caberá a ele zelar, desde o início do processo, pela realização do seguro contra acidentes pessoais, sob pena de responder, também, pela eventual ausência deste.

O § 2º do artigo em comento veda, expressamente, a cobrança de qualquer valor dos estudantes, a título de remuneração pelos serviços prestados pelo agente de integração. Entretanto, entendemos que valores não vinculados à remuneração de serviços, em especial, eventuais despesas ocasionais oriundas de expedição de documentos e certidões que viabilizem o estágio, poderão ser cobrados do estudante interessado.

Por último, o § 3º estabelece que os agentes de integração **serão responsabilizados civilmente** se indicarem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, ou estagiários matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular.

O dispositivo tem o correto objetivo de coibir o estágio desvirtuado do aprendizado prático do estudante, utilizado para acobertamento de vínculo empregatício sob roupagem falsa de estágio.

A princípio, o alcance da responsabilidade do agente de integração apontada no texto, deve corresponder, estritamente, aos atos vedados, quais sejam: a) A indicação de estagiários para a realização de atividades

não compatíveis com a programação curricular, ou; b) A indicação de estagiários matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular.

No entanto, é lícito concluir que a responsabilidade civil poderá advir de atos análogos praticados pelo agente de integração, até mesmo os decorrentes da ausência de sua vigilância, ou quaisquer outros que, por sua ação ou omissão, aflorarem como atos de desvirtuamento do instituto.

Nesse sentido, é prudente recomendar atenção absoluta aos agentes de integração não só na condução inicial do contrato de estágio, como no seu desenvolvimento, exercendo plena vigilância e acompanhamento da relação entre educando, entidade cedente e instituição de ensino.

Observe-se que o Ministério Público do Trabalho poderá atuar contra o agente de integração que desviar o objetivo do contrato de estágio, mormente se objetivar seu enriquecimento. Nesse sentido, o Ministério Público do Trabalho, atento à sua função constitucionalmente estabelecida, e após medidas administrativas visando à regularização da situação, ou até mesmo após emissão de notificações de recomendações, poderá ingressar com ações civis públicas contra o agente de integração infrator, requerendo a condenação em pecúnia (indenização), visando à reparação de danos causados aos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores, além de obrigá-lo através de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) a abster-se de continuar promovendo ditos atos ilegais, sob pena de pagamento de multa, de forma a coibir a prática vedada, sem prejuízo, porém, do amplo direito de defesa do agente, e do respeito aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, na fixação de tal penalidade.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

Notas sobre a legislação anterior: Nada consta a respeito na legislação anterior.

COMENTÁRIO:

Trata-se de disposição prática, que por si se explica, sem implicações que mereçam maiores considerações.

CAPÍTULO II

DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Art. 7º São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos:

- I – celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar;**
- II – avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;**
- III – indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;**
- IV – exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades;**
- V – zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;**
- VI – elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;**
- VII – comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.**

Parágrafo único. O plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo das 3 (três) partes a que se refere o inciso II do art. 3º, será incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante.

Notas sobre a legislação anterior:

Lei nº 6.494/77:

Art. 1º As pessoas jurídicas de Direito Privado, os órgãos de Administração Pública e as Instituições de Ensino podem aceitar, como estagiários, os alunos regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público e particular. § 1º Os alunos a que se refere o caput deste artigo devem, comprovadamente, estar freqüentando cursos de educação superior, de ensino médio, de educação

profissional de nível médio ou superior ou escolas de educação especial. § 2º o estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário, devendo o aluno estar em condições de realizar o estágio, segundo o disposto na regulamentação da presente lei.

Decreto nº 87.497/82:

Art. 4º As instituições de ensino regularão a matéria contida neste Decreto nº 87.497/82 e disporão sobre: a) inserção do estágio curricular na programação didático-pedagógica; b) carga-horária, duração e jornada de estágio curricular, que não poderá ser inferior a um semestre letivo; c) condições imprescindíveis, para caracterização e definição dos campos de estágios curriculares, referidas nos §§ 1º e 2º do artigo 1º da Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977; d) sistemática de organização, orientação, supervisão e avaliação de estágio curricular.

Art. 5º Para caracterização e definição do estágio curricular é necessária, entre a instituição de ensino e pessoas jurídicas de direito público e privado, a existência de instrumento jurídico, periodicamente reexaminado, onde estarão acordadas todas as condições de realização daquele estágio, inclusive transferência de recursos à instituição de ensino, quando for o caso.

Art. 6º A realização do estágio curricular, por parte de estudante, não acarretará vínculo empregatício de qualquer natureza. § 1º O Termo de Compromisso será celebrado entre o estudante e a parte concedente da oportunidade do estágio curricular, com a interveniência da instituição de ensino, e constituirá comprovante exigível pela autoridade competente, da inexistência de vínculo empregatício. § 2º O Termo de Compromisso de que trata o parágrafo anterior deverá mencionar necessariamente o instrumento jurídico a que se vincula, nos termos do artigo 5º.

COMENTÁRIO:

O artigo 7º da nova Lei estabelece, de forma expressa e exaustiva, as obrigações das instituições de ensino, em relação aos seus alunos estagiários.

A primeira novidade é a atribuição específica da instituição de ensino de celebrar o termo de compromisso com o educando e com a parte concedente. Essa disposição tem por objetivo aparente obrigar a instituição de ensino a, desde logo, fazer as aferições necessárias para a existência de estágio autêntico, já que caberá a ela, também:

a) *A indicação das condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar.*

Note-se aqui a preocupação do legislador em vincular fortemente o estágio à proposta pedagógica, e à compatibilidade horária do curso com a atividade profissional, cabendo à instituição de ensino essa tarefa basilar para a validade do contrato.

b) *A avaliação das instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando.*

Inédita esta disposição.

Entende-se, portanto, que deverá a instituição realizar visita formal às instalações da cedente, por pessoa qualificada para tanto, preferencialmente pelo professor orientador, que firmará documento próprio de avaliação e aprovação das instalações, ou referindo-se expressamente no termo de compromisso a ocorrência efetiva desses atos, como declaração de verdade.

Quanto à avaliação do local de prestação de serviços, ou seja, das instalações, observe-se que não há na lei qualquer disposição a respeito da realização de estágio em situação de insalubridade ou periculosidade. Ocorre que existe disposição constitucional, proibindo o “trabalho” insalubre aos menores de dezoito anos (artigo 7º, Inciso XXIII, da Constituição Federal), que, ocasionalmente, pode ser invocada, para construir tese de vedação de estágio a estudantes menores de dezoito anos, em locais que envolvam atividades reconhecidamente insalubres, como a exposição a ruído excessivo ou o contato com óleos e graxas.

De lembrar-se que “trabalho” não envolve, necessariamente, contrato de emprego, e que a expressão, neste caso deve ser interpretada de forma ampla, abrangendo os estagiários menores de idade.

Desta forma, entendemos que apenas nas hipóteses de ser efetivamente possível elidir os eventuais agentes nocivos existentes no ambiente de estágio da parte cedente, pelo uso de EPI adequados e eficientes, mediante comprovação hábil através de laudo técnico-médico, e com efetiva comprovação de que o estagiário foi devidamente conscientizado e orientado para utilização do equipamento protetor é que se poderá cogitar, quem sabe, de estágio na área fabril que envolva contato com agentes insalubres, pois o dispositivo contido na Constituição Federal tem o objetivo de assegurar a saúde e segurança do menor, na existência ou não de vínculo de emprego.

c) *A indicação do professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário.*

Outra novidade da lei é a obrigação de constar no termo de compromisso de estágio a indicação clara e precisa do professor orientador da área objeto de desenvolvimento, a quem caberá avaliar o desempenho do aluno em contato com o trabalho. Recomenda-se, aqui que o professor

orientador mantenha documentação pessoal de controle de cada estagiário, e registro de contatos periódicos com a empresa cedente, demonstrando efetiva participação no controle que cabe à instituição de ensino por ele representada.

d) Exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades.

Como se referiu acima, a instituição de ensino, através do professor orientador, deverá exigir em periodicidade não superior a seis meses, o relatório de atividades que, no nosso entender, deverá ser preparado pelo supervisor de estágio da parte cedente (art. 3º, inciso 1º da lei), assinado pelo educando e entregue por este à instituição, devendo a cedente exigir do educando o comprovante de entrega, preferencialmente através de cópia com recibo da instituição.

Em que pese o período máximo apontado, de seis meses, sugerimos que os relatórios sejam exigidos por período de no máximo três meses, ou em menor periodicidade, para dar a necessária segurança quanto à legitimidade do contrato de estágio.

e) Zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas.

Resta aqui reforçada a nossa orientação quanto ao inequívoco controle a ser exercido pela instituição de ensino. Observe-se que a Lei nº 11.788/2008 dá plena ênfase à fiscalização efetiva do cumprimento do estágio por parte do professor orientador, podendo ele, na representação da instituição, determinar a reorientação do estagiário para outro local, em caso de descumprimento de suas normas. Entendemos que o termo “outro local” signifique não só espaço dentro da própria entidade cedente, mas também em outra entidade cedente, quando impossível a reorientação no âmbito da entidade originalmente cedente. Destaque-se que existirá responsabilidade residual da instituição de ensino, caso esta não zele pelo cumprimento do termo de compromisso, e permita o desvirtuamento do contrato de estágio por omissão.

f) Elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos.

A lei anterior já dispunha que cabia à instituição de ensino dispor sobre a inserção do estágio curricular na programação didático-pedagógica; dispor sobre condições imprescindíveis, para caracterização e definição dos

campos de estágios curriculares e sobre a sistemática de organização, orientação, supervisão e avaliação de estágio curricular. Seja na linha desses preceitos já existentes na legislação anterior, seja em função das novas exigências legais, a instituição de ensino deverá elaborar normas complementares para o bom andamento dos estágios de seus alunos. Para nós, não se trata de atribuição facultativa, mas sim de uma obrigação, considerando a ordem imperativa do texto, razão pela qual entendemos que as instituições deverão desde logo organizar suas normas regulamentadores de estágio, deixando claro, os critérios de desenvolvimento e aferição de desempenho e resultado, periodicidade de entrega de avaliação pelo educando, requisitos documentais envolvendo as obrigações práticas da empresa cedente através, compatibilização dos horários de aulas e provas com o estágio, etc.

g) Comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

A obrigação em exame tem por objetivo antecipar à parte cedente as datas em que o educando estará indisponível para comparecer ao local de estágio, assim como para permitir que o supervisor de estágio da cedente oriente o desenvolvimento do estágio, de forma coordenada com os períodos de avaliação. De se notar, mais uma vez, que se trata de obrigação imperativa, devendo constar a comunicação prévia na documentação de cada estagiário.

A Lei nº 11.788/2008 estabelece que o plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo das 3 (três) partes a que se refere o inciso II, do art. 3º, deverá ser incorporado ao termo de compromisso. De certa forma, a legislação anterior já referia a possibilidade revisão do instrumento jurídico, sem mencionar forma própria. Estabelecia a legislação que deveria existir “instrumento jurídico, periodicamente reexaminado, onde estarão acordadas todas as condições de realização daquele estágio, inclusive transferência de recursos à instituição de ensino, quando for o caso.” Já a nova Lei dispõe forma própria para a realização de alterações necessárias no ajuste, qual seja, o termo aditivo. Agora, de acordo com a sistemática sugerida pela Lei nº 11.788/2008, esse instrumento adicional será redigido e formalizado de acordo com a avaliação do estagiário realizada pelo professor orientador na instituição, e pelo supervisor de estágio na cedente, compatibilizando e adaptando-se, quando necessário, as

atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei.

Parágrafo único. A celebração de convênio de concessão de estágio entre a instituição de ensino e a parte concedente não dispensa a celebração do termo de compromisso de que trata o inciso II do art. 3º desta Lei.

Notas sobre a legislação anterior: Nada consta..

Comentário:

O chamado convênio de concessão de estágio é uma faculdade outorgada às instituições de ensino. Referido convênio, celebrado entre a instituição de ensino e a parte concedente, objetiva estabelecer as condições que tornam possível o estágio. Nele deverá constar, necessariamente, o processo educativo e as atividades programadas para os alunos.

Também será necessário constar:

- a) a indicação do local de estágio;
- b) as obrigações das instituições de ensino e cedente, em relação aos alunos estagiários, e destes em relação ao compromisso;
- c) a obrigação de se firmar termo de compromisso;
- d) o detalhamento do plano de estágio e carga horária, observados, neste caso, os limites do artigo 10 e 11;
- e) normas complementares de competência da instituição;
- f) obrigação de indicação de empregado da cedente no papel de supervisor;
- g) regras relativas à contratação de seguro contra acidentes pessoais a favor dos alunos;
- h) procedimentos finais de entrega de termo de realização de estágio;

- i) obrigações relativas à disponibilização dos documentos relativos ao estágio para efeito da fiscalização do trabalho;
 - j) regras relativas à remessa à instituição de ensino do relatório de atividades;
 - k) recebimento de bolsa-estágio e a eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde;
 - l) gozo de recesso pelo estagiário; e,
 - m) regras relativas à segurança do trabalho à luz do tratamento dispensado aos próprios empregados ou funcionários da cedente.
-

CAPÍTULO III

DA PARTE CONCEDENTE

Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:

- I – celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;**
- II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;**
- III – indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente;**
- IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;**
- V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;**
- VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;**

VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

Parágrafo único. No caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de que trata o inciso IV poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino.

Notas sobre a legislação anterior:

Lei nº 6.494/77:

Art. 1º As pessoas jurídicas de Direito Privado, os órgãos de Administração Pública e as Instituições de Ensino podem aceitar, como estagiários, os alunos regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público e particular.

Decreto nº 87.497/82:

Art. 8º A instituição de ensino, diretamente, ou através de atuação conjunta com agentes de integração, referidos no "caput" do artigo anterior, providenciará seguro de acidentes pessoais em favor do estudante.

COMENTÁRIO:

A lei anterior já dispunha que as pessoas de direito privado, órgãos de administração pública e as instituições de ensino poderiam aceitar como estagiários os alunos regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público e particular.

A Lei nº 11.788/2008 atribuiu essa legitimidade, igualmente, às pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública, especificando a natureza quanto a esta poder ser direta, autárquica ou fundacional, e de âmbito Federal, Estadual, Municipal ou Distrital (Distrito Federal), relativa a quaisquer poderes.

Novidade mesmo é a menção expressa a profissionais liberais de nível superior, devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, como possível partes concedentes de estágio. Trata-se de inovação interessante, considerando o impedimento que existia a respeito dessa possibilidade, já que era vedado, por omissão legal, a profissionais liberais, pessoas físicas, a adoção do instituto do estágio.

Essa situação levava à utilização de mecanismos criativos, que viabilizassem a contratação de estagiários por escritórios de profissionais liberais, não organizados como pessoa jurídica. A Ordem dos Advogados do Brasil, Secção de São Paulo, por exemplo, havia firmado com determinado agente de integração um “Termo de Acordo de Cooperação Técnica” para estagiários de Direito, segundo o qual a OAB “cedia” o seu CNPJ para que o

advogado, pessoa física, fizesse a contratação do estagiário. Agora, com o advento da Lei nº 11.788/2008, é plenamente possível a contratação, sem lançar mão de artifícios dessa natureza, ou de outros de validade jurídica duvidosa, sujeitos, até então, a sérios questionamentos.

Vemos como positiva essa inserção na Lei nº 11.788/2008, seja como ampliação legítima de cedentes de estágio e de campo de formação profissional, seja porque viabilizam a escritórios de advocacia, oficinas de arquitetura, consultórios odontológicos, escritórios de contabilidade, etc., cujos titulares são profissionais liberais não organizados em pessoa jurídica, a contratarem estagiários.

De resto, as obrigações da parte cedente, previstas agora na nova Lei, são as seguintes:

I – Celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento.

Figura o Termo de Compromisso, mais uma vez, portanto, como requisito formal necessariamente presente na relação.

II – Ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural.

Quando a lei fala na oferta de instalações com condições de garantir o aprendizado social, profissional e cultural, entende-se que a parte cedente deverá zelar para que o local de desenvolvimento do estágio não impeça a absorção de conhecimentos técnicos adequados à proposta pedagógica, bem como da assimilação de cultura empresarial, inserindo o estudante, de forma efetiva em ambiente de desenvolvimento de trabalho. Destarte, afasta-se a hipótese de trabalho isolado do estagiário, não integrado às demais atividades da empresa ou da entidade cedente, assim como o exercício de atividades que denotem rebaixamento, humilhação ou desconsideração do educando.

III – Indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente.

Embora já tenhamos referido, em passagem anterior, a obrigação de indicação de pessoa que vai atuar na parte cedente como supervisor de estágio, o dispositivo ora em exame deixa claro que deverá dito supervisor ser “funcionário” integrante do “quadro de pessoal” da cedente.

A nova Lei aqui, infelizmente, não primou pela técnica nem pela lógica.

Primeiramente, porque refere expressão incorreta para designar empregados de pessoa jurídica de direito privado que não podem ser designados como “funcionários”, sendo esta expressão mais apropriada aos trabalhadores da administração pública. Ademais, não há porque inserir a exigência do vínculo de emprego ao supervisor designado, já que este poderia ser, por exemplo, um diretor da empresa cedente, sem vínculo de emprego, ou com contrato de trabalho suspenso.

No caso de profissional liberal, pessoa física, mais se evidencia a impropriedade da lei, já que nesta hipótese não haverá “funcionário” ou empregado a considerar, e nem tampouco haverá “quadro de pessoal” já que unipessoal o empreendimento.

Já a exigência de “formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário”, embora adequada do ponto de vista do objetivo pedagógico do estágio, é manifestamente obscura e subjetiva sob a ótica da documentação necessária comprobatória do atendimento à lei. Ideal seria que o atestado de habilitação do supervisor de estágio fosse, claramente, de aferição e responsabilidade exclusiva da instituição de ensino dos educando, mediante entrevista e exigências contidas em normas complementares previstas nos item IV, do art. 7º da lei.

Pelo exposto, como colaboração a uma futura alteração legislativa, se flagrada essa necessidade, a redação mais adequada para esse item seria: *“III – Indicar profissional a elas vinculado, que exerce trabalho de caráter permanente e que seja integrante da administração ou do rol de empregados, funcionários ou servidores, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, atestada exclusivamente pela instituição de ensino, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente.*

IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso.

A legislação anterior previa que a instituição de ensino, diretamente, ou através de atuação conjunta com agentes de integração, providenciaria seguro de acidentes pessoais em favor do estudante.

Na nova sistemática legal, a responsabilidade pela contratação de seguros pessoais passa a ser da parte concedente, qual seja a empresa ou entidade aonde o estágio vai se desenvolver, deslocando responsabilidade que antes

cabia, exclusivamente, à instituição de ensino em colaboração com o agente de integração.

Entretanto, se o estágio for de natureza obrigatória, a responsabilidade pela contratação do seguro poderá ser assumida, alternativamente, pela instituição de ensino, conforme prevê o parágrafo único do artigo que estamos comentando.

V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho.

Estabelece a nova Lei que, ao final da relação de estágio, a parte cedente deverá entregar ao estagiário um termo de realização de estágio, com resumo das atividades desenvolvidas pelo estagiário junto à parte cedente, períodos nos quais o estágio se desenvolveu e as avaliações feitas durante o estágio pela parte cedente.

Trata-se de garantir ao estagiário uma espécie de “histórico de estágio”, fornecido pela parte cedente, substituindo, assim, os informais atestados de estágios.

VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio.

Assim como outras relações de trabalho sujeitas à fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, a parte cedente deverá manter no local onde o estágio se desenvolve os documentos relativos à contratação. É recomendável, portanto, que a parte cedente mantenha os seguintes elementos à disposição dos agentes de fiscalização do trabalho, considerando as obrigações formais contidas na nova Lei:

- a) Convênio de Concessão de Estágio firmado entre a instituição de ensino parte cedente, quando existente;
- b) Termo de Compromisso firmado com a instituição de ensino e o educando;
- c) Termo firmado com o Agente de Integração, recomendando-se que, no caso de contratação de agentes de integração pelo poder público, fique à disposição da fiscalização a prova de realização de processo licitatório;
- d) Documento indicando o empregado da parte cedente que atua como orientador do estagiário, recomendando-se aqui a indicação precisa da formação e experiência profissional desse orientador de estágio;

- e) Cópia da apólice de seguro relativa à contratação, em favor do estagiário, do seguro contra acidentes pessoais;
- f) Prova documental da entrega à instituição de ensino, dos relatórios de atividade, visados pelo estagiário;
- g) Comprovação do gozo de recesso anual pelo estagiário em período coincidente com as férias escolares; e/ou prova de apresentação de justificativa junto ao estagiário e instituição de ensino, quando a concessão do recesso anual ocorrer em período diverso das férias escolares;
- h) Prova documental demonstrando que a parte cedente adotou todas as medidas no sentido de os educandos, que nela estagiam, terem recebido todas as informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho;
- i) Comprovante de entrega de EPIs de fiscalização de uso destes;
- j) Prova de entrega ao estagiário, do termo de realização do estágio ao final da relação.

VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

A lei determina o envio à instituição de ensino do relatório de atividades, com a entrega de cópia do relatório ao estagiário ou visto deste. A periodicidade mínima de 6 (seis) meses deverá ser observada sob pena de invalidade do contrato de estágio, motivo pelo qual se recomenda, enfaticamente, que a parte cedente tenha em mãos a comprovação de entrega desse relatório à instituição de ensino, observando essa periodicidade mínima.

O parágrafo único do artigo comentado estabelece que, no caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de acidentes pessoais poderá ser assumida pela instituição de ensino. Trata-se de disposição nova que dependerá do ajuste feito entre as partes contratantes e da atuação do agente de integração, já que uma das atribuições deste, segundo a lei, é “encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais”.

CAPÍTULO IV
DO ESTAGIÁRIO

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso, ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

§ 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

§ 2º Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.

=====

Notas sobre a legislação anterior:

Lei nº 6.494/77:

Art. 5º A jornada de atividade em estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com o seu horário escolar e com o horário da parte em que venha a ocorrer o estágio.

Parágrafo único. Nos períodos de férias escolares, a jornada de estágio será estabelecida de comum acordo entre o estagiário e a parte concedente do estágio, sempre com interveniência da instituição de ensino.

Decreto nº 87.497/82:

Art. 4º As instituições de ensino regularão a matéria contida neste Decreto nº 87.497/82 e disporão sobre: ... b) carga-horária, duração e jornada de estágio curricular, que não poderá ser inferior a um semestre letivo;

Comentário:

A descaracterização do contrato de estágio, com a consideração subsequente de vínculo de emprego, passa pelo exame de uma série de

características da relação havida entre as partes envolvidas na contratação, tais como, cumprimento dos aspectos formais da contratação do estagiário, compatibilidade entre o curso e a atividade desenvolvida pelo estagiário junto à empresa; acompanhamento efetivo da instituição de ensino quanto ao desempenho do estagiário; observância do tempo limite de duração do estágio; carga horária de dedicação compatível com a vida escolar do estagiário.

O descumprimento da carga horária ajustada contratualmente é um dos elementos que podem levar à descaracterização do contrato de estágio, merecendo este item atenção especial.

Após a edição da Resolução CNE/CEB nº 1, de 21.01.2004 – DOU de 04.02.2004 – que “Estabelece Diretrizes Nacionais para a organização e a realização de Estágio de alunos da Educação Profissional e do Ensino Médio, inclusive nas modalidades de Educação Especial e de Educação de Jovens e Adultos”, veio à baila a questão relativa à limites quanto à carga horária diária e semanal de estágio, considerando que dita Resolução apresentou regras específicas neste sentido, em comparação à lei então vigente que consagrava o princípio da livre estipulação, desde que compatível com o horário escolar.

Destaque-se, em especial, o seguinte dispositivo da Resolução referida:

“Art. 7º A carga horária, duração e jornada do estágio, a serem cumpridas pelo estagiário, devem ser compatíveis com a jornada escolar do aluno, definidas de comum acordo entre a Instituição de Ensino, a parte concedente de estágio e o estagiário ou seu representante legal, de forma a não prejudicar suas atividades escolares, respeitada a legislação em vigor.

§ 1º A carga horária do estágio profissional supervisionado não poderá exceder a jornada diária de 6 horas, perfazendo 30 horas semanais.

§ 2º A carga horária do estágio supervisionado de aluno do ensino médio, de natureza não profissional, não poderá exceder a jornada diária de 4 horas, perfazendo o total de 20 horas semanais.

§ 3º O estágio profissional supervisionado referente a cursos que utilizam períodos alternados em salas de aula e nos campos de estágio não pode exceder a jornada semanal de 40 horas, ajustadas de acordo com o termo de compromisso celebrado entre as partes.

§ 4º A carga horária destinada ao estágio será acrescida aos mínimos exigidos para os respectivos cursos e deverá ser devidamente registrada nos históricos e demais documentos escolares dos alunos.”

Em que pese não se tratar de lei, mas de simples Resolução, esses novos parâmetros já vinham sendo invocados pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego para consideração da regularidade ou não do contrato de estágio.

No nosso sentir, entretanto, até o advento da Lei nº 11.788/2008 prevalecia, ainda, a orientação legal expressa no artigo 5º, da Lei nº 6.494 de 7 de dezembro de 1977 que, adotando o princípio da livre estipulação de carga horária, tinha por limite, apenas, a compatibilidade com o horário escolar, como se vê de seus precisos termos:

“Art. 5º A jornada de atividade em estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com seu horário escolar e com o horário da parte em que venha ocorrer o estágio.

Parágrafo único. Nos períodos de férias escolares, a jornada de estágio será estabelecida de comum acordo entre o estagiário e a parte concedente do estágio, sempre com a interveniência da instituição de ensino.”

Para nós, a Resolução referida estabeleceu, quando muito, “diretrizes nacionais” para a organização e a realização de estágio, com vistas a uma nova legislação que viesse tratar do tema, a exemplo desta que agora se analisa. Portanto, até o advento da Lei nº 11.788/2008, prevalecia o princípio legal da livre estipulação de carga horária diária para desenvolvimento de estágios.

Outro dispositivo invocado na Resolução, qual seja, o art. 82, parágrafo único, da Lei 9.394/96, estabelecia apenas que os “sistemas de ensino” estabeleceriam as normas para realização dos estágios dos alunos regularmente matriculados no ensino médio ou superior em sua jurisdição, e que o estágio realizado nas condições legais não caracterizavam vínculo empregatício, podendo o estagiário receber bolsa de estágio, beneficiar-se de seguro contra acidentes e ter a cobertura previdenciária prevista na legislação específica. Embora este dispositivo trate diretamente da questão relativa à realização de estágios, refere que cabe aos sistemas de ensino, ai incluídas as próprias instituições de ensino, o estabelecimento de normas para realização dos estágios, considerando o princípio da autonomia universitária, o da livre estipulação de horários contido no artigo 5º, da agora igualmente revogada Lei nº 6.494 de 7 de dezembro de 1977.

Os demais dispositivos legais invocados na Resolução, analisados em seu conjunto (artigos 8º, §1º; artigo 9º, § 1º e artigo 90, todos da Lei 9.394/96), não cuidam, de forma específica, da matéria.

Nesse passo, até o advento da Lei nº 11.788/2008 ora em análise, uma vez estabelecida a carga horária pela instituição de ensino, de forma compatível com a vida escolar do estagiário, à luz da avaliação da própria instituição de ensino, não caberia nenhuma censura ao contrato de estágio que observasse a carga horária diária de até oito horas, momente se firmado antes da entrada em vigor da indigitada Resolução, desde que estivesse sendo cumprido o estabelecido nos instrumentos respectivos de contratação.

Assim sendo, pela legislação anterior, a jornada de trabalho de estagiários poderia ser de quatro, seis ou oito horas diárias, desde que compatível com o horário das aulas do estagiário nos termos da lei vigente à época da contratação, e de acordo com a aferição de adequação da respectiva entidade de ensino.

Com o advento da Lei Nº 11.788/2008, altera-se esse quadro.

Estabelece o novo diploma legal que a jornada de atividade em estágio, além de ser compatível com as atividades escolares, não poderá ultrapassar quatro horas diárias e vinte semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos; no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular, a jornada não poderá ultrapassar seis horas diárias e trinta horas semanais.

Estabelece a lei, ainda, que será admitida carga horária de quarenta horas semanais, nos casos de estágios relativos a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, desde que previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

A Lei nº 11.788/2008 adotou, assim, os princípios de jornada reduzida previstos na Resolução NE/CEB nº 1, de 21.01.2004 – DOU de 04.02.2004, acima comentada, confirmando nossa aferição de que a referida Resolução trazia um princípio programático que veio a ser concretizado na nova Lei ora comentada.

Adicionalmente ao tema, observe-se o § 2º, do artigo 10, da nova Lei, ao estabelecer que, nos períodos de verificações de aprendizagem, periódicas ou finais, realizadas pela instituição de ensino, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade. O objetivo da redução, nesse caso é garantir o bom desempenho do estagiário nesse processo de avaliação.

É de realçar aqui que, se cumpridas horas excedentes à carga ajustada no contrato de estágio, poderá haver sério prejuízo à parte cedente em termos de sanções administrativas, além de gerar dúvidas a respeito da natureza efetiva do vínculo, apontando para um contrato de emprego.

De resto, é claro que, quando possível e conveniente, pode ser interessante a adequação dos horários de estágios, desde que dentro dos limites legais. Entretanto, tal adequação deverá ser objeto de recontratação instrumental com a instituição de ensino.

Pergunta-se, aqui: Será possível concentrar horas de estágio em alguns dias, para redução em outro, de modo a cumprir a carga horária semanal máxima em cada caso, respeitado o requisito relativo à compatibilidade com as atividades escolares, com previsão no Termo de Compromisso?

A Lei nº 11.788/2008 não prevê a hipótese de compensação de horas, muito embora estabeleça carga horária diária e semanal. Assim, entendemos que, por falta de amparo legal, seria inviável a compensação de horas. Será irregular, por exemplo, o cumprimento de jornadas superiores a seis horas, a guisa de estar sendo compensado o excesso de horas em outros dias da semana quando não haveria, por exemplo, a presença do estagiário (jornada de sete horas às segundas e terças-feiras e oito horas quartas e quintas-feiras, e ausência às sextas e sábados, perfazendo trinta horas semanais, por exemplo).

Dessa forma, será irregular o estágio se ultrapassados os limites diários e semanais estabelecidos na nova Lei, vedada, a nosso sentir, a compensação de horas.

Art. 11. A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário com deficiência.

Notas sobre a legislação anterior:

Decreto nº 87.497/82:

Art. 4º As instituições de ensino regularão a matéria contida neste Decreto nº 87.497/82 e disporão sobre: ... b) carga-horária, duração e jornada de estágio curricular, que não poderá ser inferior a um semestre letivo;

Comentário:

Na lei anterior cabia às instituições de ensino regular a questão relativa à duração do estágio curricular, que não poderia ser inferior a um semestre letivo. Não havia limitação no tempo para a duração do contrato de estágio, muito embora a maioria dos contratos observasse o limite de dois anos. É que, na prática, a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego vinha exigindo fosse observado esse período máximo de dois anos de estágio, sob pena de descharacterizar situação de aprendizado, apontando, até mesmo, para uma relação empregatícia disfarçada de estágio.

Assim, nesse campo, o que havia de concreto eram as ações fiscalizadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, questionando fortemente dita adequação a um limite temporal. Nesse esteio, estágio que ultrapassasse dois anos sugeria para a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho e Emprego a ocultação de relação de emprego, tendo em vista serem restritivas as situações em que há aprendizagem e desenvolvimento de atividades supervisionadas, depois de dois anos de vinculação.

A Lei nº 11.788/2008 veio a estabelecer, expressamente, que o prazo máximo de duração do estágio é de dois anos, tal como vinha preconizando a fiscalização do trabalho, abrindo exceção apenas ao estagiário com deficiência, pressupondo o legislador, a necessidade de dedicação do educando em tempo superior a dois anos, considerando a natural dificuldade de aprendizado, decorrente da situação especial.

Art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

§ 1º A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

§ 2º Poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

Notas sobre a legislação anterior:

Lei nº 6.494/77:

Art. 4º O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais.

Lei 9394/96:

Art. 82. Os sistemas de ensino estabelecerão as normas para realização dos estágios dos alunos regularmente matriculados no ensino médio ou superior em sua jurisdição.

Parágrafo único. O estágio realizado nas condições deste artigo não estabelecem vínculo empregatício, podendo o estagiário receber bolsa de estágio, estar segurado contra acidentes e ter a cobertura previdenciária prevista na legislação específica.

Decreto nº 87.497/82:

Art. 6º A realização do estágio curricular, por parte de estudante, não acarretará vínculo empregatício de qualquer natureza.

§ 1º O Termo de Compromisso será celebrado entre o estudante e a parte concedente da oportunidade do estágio curricular, com a interveniência da instituição de ensino, e constituirá comprovante exigível pela autoridade competente, da inexistência de vínculo empregatício.

§ 2º O Termo de Compromisso de que trata o parágrafo anterior deverá mencionar necessariamente o instrumento jurídico a que se vincula, nos termos do artigo 5º.

=====

Tal como na legislação anterior, prevê a Lei nº 11.788/2008 a não obrigatoriedade de o estágio ser remunerado, já que a expressão “poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada”, denota ser facultativa a retribuição, mantendo o legislador o caráter não obrigatório de remuneração do estágio.

Entretanto, diferentemente da lei anterior, o faz somente em relação ao estágio obrigatório, fazendo a ressalva de que a contraprestação será obrigatoriamente paga pela parte cedente, no caso de **estágio não obrigatório**, hipótese em que também será devido o “auxílio-transporte”.

A expressão “outra forma de contraprestação” contida na lei, pode envolver utilidades, inclusive, alimentação, assistência médico-hospitalar, transporte, fornecimento gratuito de livros, pagamento de matrícula em cursos, mensalidades e anuidades destes, participações no resultado do empreendimento, etc. Entretanto, tais retribuições deverão ser pré-contratadas entre as partes, evitando a caracterização de remuneração, esta peculiar ao contrato de emprego, caso decorram de benefícios acrescidos pela parte cedente no decorrer do estágio, pois, neste caso, terão eles caráter de remuneração incompatível com o contrato de estágio.

De qualquer forma, considerando a ocorrência no contrato de estágio, de elementos comuns à relação de emprego (pessoalidade, não-eventualidade, subordinação e retribuição) o legislador houve por bem aclarar que a eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício, e embora não mencione, também não o caracterizará, por óbvio, a concessão de bolsa em pecúnia, ou qualquer outra retribuição.

Por fim, refere o parágrafo segundo que poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social. Embora se trate de obrigação que poderá ser assumida unilateralmente pelo estagiário que deseja ingressar desde logo no plano previdenciário oficial, suportando o ônus das contribuições como segurado facultativo, nada impede que a parte cedente ajuste com estagiário de forma expressa o reembolso do valor pago pelo estagiário, como parte da retribuição decorrente do estágio.

Art. 13. É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares.

§ 1º O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado, quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

§ 2º Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano.

Notas sobre a legislação anterior: nada consta.

Comentário:

A obrigação de concessão de recesso anual ao estagiário pela parte cedente é novidade legislativa. Até o advento da Lei nº 11.788/2008, a legislação não obrigava a parte cedente a conceder recesso ao estagiário; muito menos havia obrigação desse recesso recair em período de férias escolares. Mas era comum, na verdade, que o estagiário se mantivesse afastado nas hipóteses de férias coletivas concedidas aos empregados pela parte cedente; na ausência de férias coletivas, o afastamento para repouso anual era ajustado, informalmente, entre o educando e a parte cedente.

Com a Lei nº 11.788/2008, ficou estabelecida agora, claramente, a obrigação de o estagiário gozar um período de recesso escolar de mínimo trinta dias, a cada ano de estágio, preferencialmente por ocasião de suas férias escolares.

A dúvida que surge é o alcance da expressão “preferencialmente”, pois denota a possibilidade de ser em outro período diferente das férias escolares.

Entendemos que a intenção do legislador foi a de apontar as férias escolares como sendo o período ideal para o estagiário entrar em recesso, considerando o aproveitamento integral do recesso escolar como verdadeiro período de descanso. Ademais, estando o estagiário afastado do ambiente escolar ou acadêmico durante o período em questão, a vinculação das atividades de estágio com seus estudos e a necessária orientação da instituição de ensino poderão restar prejudicadas pela inatividade escolar, reduzindo o aproveitamento do educando.

Muito embora o legislador tenha mantido certa flexibilidade quanto ao período de concessão ao não estabelecer a obrigatoriedade da coincidência do recesso do estágio com as férias escolares, mas, tão somente a “preferência”, entendemos, salvo melhor juízo, que caberá à parte cedente justificar, formalmente, junto ao estagiário e instituição de ensino, a concessão do recesso em período diverso das férias escolares, apontando, concretamente, essa necessidade, desde que a justificativa aponte forte carga de interesse à formação profissional do estagiário. Recomenda-se que o documento daí decorrente fique à disposição da fiscalização para a hipótese de ser requisitada por esta.

Por fim, os parágrafos 1º e 2º do artigo agora comentado, estabelecem que o recesso deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação, e que os dias de recesso serão concedidos de maneira proporcional nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano, com semelhança bastante grande, portanto, às chamadas férias proporcionais, que beneficiam os empregados em geral.

Claro que não se aplicam aqui as regras relativas às férias de empregados, nem se cogita de pagamento de adicionais ou a possibilidade de transações que envolvam abono de períodos de recesso eventualmente não gozados. Muito menos se falará em “férias vencidas” ou de pagamento em dobro, já que inaplicáveis tais práticas ao contrato de estágio.

Registre-se, para arrematar, que a lei não fala em trinta dias consecutivos de recesso, nem proíbe a concessão deste em períodos, apontando apenas a obrigação de, anualmente, ser ele concedido, além da obrigação de a parte concedente fazer coincidir o recesso com o período de férias escolares, tanto quanto possível. Ora, considerando que pode haver férias escolares, tanto no período de fim de ano, como no mês de julho, parecemos possível, salvo melhor juízo, a concessão do recesso ao estagiário nesses dois períodos, ou até mesmo em dois períodos de quinze dias cada um, por exemplo.

Art. 14. Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio.

Notas sobre a legislação anterior:

Lei 9.394/96:

Art. 82. Os sistemas de ensino estabelecerão as normas para realização dos estágios dos alunos regularmente matriculados no ensino médio ou superior em sua jurisdição.

Parágrafo único. O estágio realizado nas condições deste artigo não estabelecem vínculo empregatício, podendo o estagiário receber bolsa de estágio, estar seguro contra acidentes e ter a cobertura previdenciária prevista na legislação específica.

Comentário:

Outra novidade trazida pela lei em comento, diz respeito à aplicação da “legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho” ao estagiário, pela parte cedente.

Nesse aspecto, entretanto, a lei deixa a desejar quanto à sua clareza, pois não há a indicação precisa relativamente às leis realmente aplicáveis.

Ora, considerando a infinidade de leis brasileiras que tratam do tema relacionado à saúde e segurança no trabalho, mormente no tocante às obrigações das empresas, fica bastante difícil identificar o alcance que o legislador pretendeu dar a essa disposição.

Considerando, porém, o fato de o estagiário não deter *status* de empregado, nem de estar a este equiparado, a aplicação da legislação referida deve cingir-se aos aspectos práticos do trabalho e não a eventuais direitos de empregados.

Nesse passo, parecem aplicáveis aos estagiários, tão somente os dispositivos que tratam, por exemplo, das medidas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, no mesmo nível de proteção alcançado aos que trabalham no mesmo ambiente.

Da mesma forma, caberá à parte cedente adotar todas as medidas no sentido de os educandos que nela estagiam receberem todas as informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho e as medidas de proteção coletiva e individual adotadas em cada ambiente.

Não seria exagerado, igualmente, considerar aplicáveis as regras de fornecimento, uso e fiscalização de uso no tocante a Equipamento de Proteção Individual – EPI, exigindo do estagiário a responsabilização pela guarda e conservação deste; também nos parece compatível com essa nova disposição genérica da lei a submissão do estagiário a exame médico que o habilite ao estágio, mediante emissão de atestado médico inspirado no modelo do ASO (Atestado de Saúde Ocupacional) utilizado para os empregados em geral.

De resto, em caso de acidente ocorrido com o estagiário durante a aprendizagem prática, continua a obrigação de a parte cedente prestar integral assistência ao estudante, desde os primeiros socorros até os atos necessários à recuperação física e psicológica do educando, tal como o faria em relação a qualquer trabalhador inserido em seus quadros.

Entretanto, acreditamos que caberá ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer o alcance do dispositivo em questão, através de normas específicas, nos termos do artigo 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal.

CAPÍTULO V

DA FISCALIZAÇÃO

Art. 15. A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

§ 1º A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

§ 2º A penalidade de que trata o § 1º limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

Notas sobre a legislação anterior:

Lei nº 6.494/77:

Art. 4º O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais.

Decreto nº 87.497/82:

Art. 6º A realização do estágio curricular, por parte de estudante, não acarretará vínculo empregatício de qualquer natureza.

§ 1º O Termo de Compromisso será celebrado entre o estudante e a parte concedente da oportunidade do estágio curricular, com a interveniência da instituição de ensino, e constituirá comprovante exigível pela autoridade competente, da inexistência de vínculo empregatício.

§ 2º O Termo de Compromisso de que trata o parágrafo anterior deverá mencionar necessariamente o instrumento jurídico a que se vincula, nos termos do artigo 5º.

Comentário:

Enquanto a legislação anterior estabelecia que o estágio regularmente contratado não criava vínculo de emprego, limitando-se a sugerir que o Termo de Compromisso constituía comprovante exigível pela autoridade competente quanto à inexistência do contrato de emprego, a Lei nº 11.788/2008 é incisiva ao referir que a manutenção de estagiários “em desconformidade” com ela, caracteriza vínculo de emprego com a parte concedente, para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Ora, nos parece exagerada essa disposição, pois o fato de não ser observado determinado requisito legal de importância secundária, por exemplo, não poderia gerar imediato reconhecimento de vínculo de outra natureza jurídica. Além disso, gera insegurança e dúvida, desestimulando o oferecimento de estágio pela parte cedente, até pela insegurança jurídica que advém da lei, considerando, principalmente, o fato de a matéria já ter sido abordada, de forma clara e adequada, no artigo 3º da mesma lei. Há aqui, portanto, dois artigos da nova Lei que comandam um mesmo tema, aspecto que fere a técnica legislativa correta.

Com efeito, há, por certo, algumas situações de pequenos deslizes no cumprimento da lei que não deveriam levar ao imediato reconhecimento do vínculo de emprego, já que a alteração da natureza de um contrato,

jamais poderia ter caráter de uma espécie de “sanção” à parte cedente, por mero descumprimento de regras formais; só se admite o reconhecimento de natureza de um contrato, como consequência natural da nulidade da contratação original e o seu correto enquadramento no mundo jurídico, se presentes os requisitos legais que o caracterizem.

Correto seria que a lei mantivesse a clareza, sob pena de os intérpretes menos avisados, passarem a considerar, por exemplo, que a ausência do seguro de acidentes pessoais, caracterizasse, automaticamente, um contrato de emprego, quando, na verdade, estaria ocorrendo apenas infração meramente administrativa, punível, quando muito, pela fiscalização do trabalho, mas sem fazer ruir toda a natureza da contratação!

Além disso, como já se referiu, o legislador foi extremamente infeliz nesta passagem, já que em outra, do mesmo diploma legal, o tema já havia sido disciplinado de forma pontual, conforme se vê do seu artigo 3º.

Com efeito, o artigo 3º estabeleceu que o estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, quando observados os seguintes requisitos formais: a) matrícula e freqüência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino; b) celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino; d) compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso; e) Acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no art. 7º, inciso IV e por menção de aprovação final.

Assim, nos parece claro que, apenas quando não observados esses requisitos, é que poderá estar caracterizado vínculo de emprego.

Aliás, registre-se que o próprio parágrafo segundo, do artigo 3º, arremata: *“O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária”*, mais uma razão para apontar a total inutilidade e impropriedade do “caput” do artigo 15, ora comentado.

De qualquer forma, abstraindo o aspecto de a lei ser manifestamente repetitiva e inconsistente ao criar novo artigo de comando sobre um mesmo tema, gerando injustificável insegurança jurídica, observe-se que o dispositivo legal fala em “desconformidade”. Essa expressão significa negação ou não obediência à forma, reportando-nos imediatamente ao art. 166, inciso VI, do Código Civil, segundo o qual será nulo o negócio jurídico quando não revestir a forma prescrita em lei. Considerando esse princípio do direito civil e levando em conta o disposto no artigo 3º da própria lei, que já apontara, concretamente, as hipóteses de caracterização do vínculo empregatício pela não observação da forma, entendemos, com serenidade, que a expressão “desconformidade”, contida na lei, não se equipara ao simples descumprimento de obrigações de caráter geral nela previstas, mas sim à não adoção das formalidades contidas no artigo 3º.

Entender de outra maneira, emprestando ao artigo 15 interpretação elástica, seria a consagração de irremediável injustiça, ou, o pior, encarar a transmutação da natureza de um contrato como mera sanção por descumprimento de normas contratuais, sem qualquer correlação com a realidade fática, o que em direito não se admite.

Por fim, a nova Lei prevê, ainda, punição administrativa à instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata o artigo ora comentado, ficando, neste caso, impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

Na hipótese de punição injusta ou sem fundamento da fiscalização quem perde, neste caso, não é a instituição privada ou pública, mas sim, os estagiários, que terão menor campo de colocação para o seu aprendizado

Quanto à caracterização do vínculo de emprego, entendemos que esta não pode ocorrer de forma imediata, ao bel-prazer da fiscalização do trabalho, sob pena de ferir de morte o direito à ampla defesa, constitucionalmente garantida.

“Data venia”, não se pode admitir a quase inconseqüência social de quem, sob pretexto de estar “coibindo a precarização do trabalho”, inibe a criação de novas oportunidades aos educandos que iniciam a sua formação técnica.

Mais grave ainda, é quando a atitude de inibição parte de agentes de o próprio Poder Público, a quem caberia assegurar as oportunidades ao educando para uma rápida colocação no mercado de trabalho.

Com efeito, às vezes parece que todos os esforços que são feitos pela iniciativa privada no sentido de viabilizar a criação de oportunidade de formação dos novos profissionais, em necessária complementação ao ensino, são barrados, inexplicavelmente, pela própria fiscalização do trabalho, que parece ver fraude e má fé, até nos mais simples atos de administração das empresas.

Repita-se que nem toda a relação de trabalho é relação de emprego; mas parece que este princípio básico, a ser observado quando da análise da natureza jurídica das relações laborais, por vezes é esquecido pela fiscalização.

Nesse passo, não se admite que, mesmo após a parte cedente ter apresentado ao agente de fiscalização toda a documentação prevista em lei para a validade dos contratos de estágio, tenha o agente a insensibilidade social de autuar a empresa, num sumário e injusto procedimento administrativo que não permite, como se sabe, o exercício do amplo direito de defesa.

Entendemos, assim, que cabe ao Judiciário Trabalhista garantir o equilíbrio e segurança necessária para que as empresas continuem a proporcionar a oportunidade de formação prática dos nossos jovens estudantes, não permitindo que a fiscalização do trabalho ultrapasse a barreira de suas atribuições, ao exigir da empresa vistoriada, por exemplo, “registro de contrato de emprego” ou “ficha de registro de empregado” do estagiário, como se pudesse o fiscal arvorar-se em parte, testemunha e juiz, “sentenciando” a existência de vínculo de natureza empregatícia, por qualquer razão formal que entendesse descumprida.

Nesse passo, à luz da Constituição Federal, a declaração do vínculo empregatício caberá sempre e exclusivamente ao Judiciário Trabalhista, quando instado a tanto pelo interessado, verificando se o estagiário atua, efetivamente, em condições de igualdade aos empregados da parte cedente, sem supervisão ou orientação de um profissional da área, em situação de camuflada relação de emprego, enquanto presentes os requisitos da pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, previstos no artigo 3º da CLT, permitindo à parte cedente o amplo direito de defesa.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 16. O termo de compromisso deverá ser firmado pelo estagiário ou com seu representante ou assistente legal e pelos representantes legais da parte concedente e da instituição de ensino, vedada a atuação dos agentes de integração a que se refere o art. 5º como representante de qualquer das partes.

Notas sobre a legislação anterior: Nada consta..

Comentário:

O dispositivo ora comentado aponta a forma que deverá tomar o termo de compromisso, exigindo-se, assim, a assinatura do estagiário ou de seu representante ou assistente legal na forma da legislação aplicável, proibindo a lei, expressamente, a substituição das partes contratantes pelo agente de integração.

O dispositivo tem o objetivo de coibir e impedir a fraude na contratação, imprimindo o conceito de legitimidade ao contratado a partir da ciência plena e efetiva das partes contratantes quanto aos seus direitos e obrigações.

Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

- I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;**
- II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;**
- III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;**
- IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.**

§ 1º Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio.

§ 2º Na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles.

§ 3º Quando o cálculo do percentual disposto no inciso III deste artigo resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4º Não se aplica o disposto no caput aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

§ 5º Fica assegurado às pessoas com deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

Notas sobre a legislação anterior: Nada consta.

Comentário:

Nesse ponto pretendeu o legislador estabelecer proporcionalidade entre o pessoal empregado e os educandos estagiários, criando regras objetivas de aferição, apontando proporção razoável entre o número de estagiários e o número de empregados da parte cedente, para coibir uma das formas de “precarização” do trabalho, qual seja, a utilização fraudulenta da força de trabalho de estagiários, em substituição da mão de obra permanente da empresa.

Na verdade, a fiscalização do trabalho já vinha aplicando, informalmente, um critério aleatório de proporcionalidade com o número de empregados da parte cedente, o que era feito, entretanto, ao sabor da subjetividade do agente de fiscalização trabalho e sem considerar os diversos tipos de estágio que comportam um número maior de postos de aprendizado por estágio, sem descharacterizar o instituto, como ocorre nos casos de educandos do nível superior, por exemplo, estagiários de direito, ou de engenharia, que podem, inclusive, ser contratados por profissionais liberais, sem empregados, devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, e que podem oferecer estágio, como permite o artigo 9º da lei ora comentada.

De forma correta, a nova Lei estabeleceu que, para estágios de nível superior e de nível médio profissional, não há proporcionalidade a ser

observada e, portanto, não há qualquer limitação quanto ao número de estagiários para essas modalidades de estágio.

Para demais modalidades, estabeleceu a lei que o número máximo de estagiários por parte concedente será de, somente um estagiário para parte cedente com um a cinco empregados; de até dois estagiários, se a parte cedente tiver de seis a dez empregados; de até cinco estagiários, quando a parte cedente tiver de onze a vinte e cinco empregados, e de até 20% (vinte por cento) de estagiários, se a parte cedente tiver acima de vinte e cinco empregados.

Para efeito da contagem em empregados, a lei determinou que será considerado “quadro de pessoal” o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio, ou seja, a contagem para esse efeito será feita levando-se em conta o número de empregados por estabelecimento, e não o número de empregados de toda a empresa. O objetivo é assegurar a eficiência do ato educativo escolar supervisionado, e uma real preparação para o trabalho produtivo dos educandos. Nesse passo, filiais, agências ou lojas, serão consideradas de forma individualizada para aferição de regularidade numérica de estagiários, e não a totalidade do número de empregados da empresa cedente pelo somatório de seus estabelecimentos. Tanto é verdade que o parágrafo segundo do artigo agora comentado esclarece que na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos no artigo serão aplicados a cada um deles, sem que eventual fração de cálculo poderá ser arredondada para o número inteiro imediatamente superior.

De resto, o § 5º do artigo em exame assegura às pessoas com deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

Art. 18. A prorrogação dos estágios contratados antes do início da vigência desta Lei apenas poderá ocorrer se ajustada às suas disposições.

Notas sobre a legislação anterior: Nada consta.

Embora a nova Lei não refira de forma expressa a incidência do princípio de que deverão ser respeitados os contratos firmados sob a égide da lei anterior, sem que seja necessária qualquer adaptação, entendemos que o texto do artigo 18 nos leva a essa conclusão.

Com efeito, ao dispor a nova Lei que a prorrogação dos estágios contratados antes do início da vigência da Lei apenas poderá ocorrer se ajustada às suas disposições, significa, claramente, que os contratos em curso continuam inalterados até o término de sua vigência, cabendo a adaptação às novas regras, apenas quando da necessidade de sua prorrogação.

Nesse passo, entendemos que as novas disposições deverão incidir apenas sobre os contratos firmados ou prorrogados a partir de 25 de setembro de 2008, data da publicação da nova Lei.

Art. 19. O art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo

Decreto nº 87.497/82-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 428 -

.....
§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e freqüência do aprendiz na escola, caso não haja concludido o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

.....
§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz com deficiência.

.....
§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a freqüência à escola, desde que ele já tenha concludido o ensino fundamental.” (NR)

Redação anterior do artigo 428 da CLT, na parte alterada ou inserida:

Art. 428.... § 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e freqüência do aprendiz à escola, caso não haja

concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos.

§ 4º ...§ 5º... § 6º.

COMENTÁRIO:

Trata-se de disposição legal com o objetivo único de adaptar o texto da CLT no tocante ao contrato de aprendizagem, que não se confunde, advirta-se, com o contrato de estágio. Assim, o “caput” do artigo 428 da CLT, que trata da aprendizagem, repita-se, foi alterado de modo a substituir a expressão “caso não haja concluído o ensino fundamental para “caso não haja concluído o ensino médio”. Outra alteração foi a inserção do parágrafo 7º, para dispor que nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no artigo 428 da CLT, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a freqüência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.

Art. 20. O art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 82. Os sistemas de ensino estabelecerão as normas de realização de estágio em sua jurisdição, observada a lei federal sobre a matéria. Parágrafo único. (Revogado).” (NR)

Redação anterior da Lei 9.394/96:

Art. 82. Os sistemas de ensino estabelecerão as normas para realização dos estágios dos alunos regularmente matriculados no ensino médio ou superior em sua jurisdição.

Parágrafo único. O estágio realizado nas condições deste artigo não estabelecem vínculo empregatício, podendo o estagiário receber bolsa de estágio, estar segurado contra acidentes e ter a cobertura previdenciária prevista na legislação específica.

Comentário:

A alteração do artigo 82, da lei 9.394/96, teve por objetivo fazer expressa referência à submissão dos sistemas de ensino à nova lei, no tocante à realização e estágios. O parágrafo único do artigo em referência foi revogado expressamente, frente à nova regulamentação que disciplinou, os temas nele tratado.

Art. 21. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Comentário:

Como já referido, embora a Lei entre em vigor na data de sua publicação, ficam preservados os contratos anteriormente constituídos, considerando o comentário que fizemos ao analisarmos o Art. 18 da Lei, ao qual nos reportamos.

Art. 22. Revogam-se as Leis nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e nº 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001.

Comentário:

As leis expressamente revogadas tratam são: a) a Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, que *“Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências”*; b) A Lei nº 8.859, de 23 de março de 1994, que *“Modifica dispositivos da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, estendendo aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio”*; c) o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, já referido e reproduzido acima, quando comentamos o artigo 20 da nova lei; d) e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, que alterou o § 1º, do art. 1º, da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977.

São esses os comentários preliminares que consideramos importantes fazer, nesse momento em que a nova Lei passa a ser motivo de preocupação dos gestores de recursos humanos e dos operadores do Direito.

Apesar do pouco, ou nenhum, incentivo que a nova lei tenha trazido para a iniciativa privada, perdendo o legislador a oportunidade de garantir a necessária segurança jurídica para a abertura de novas oportunidades de estágio nas empresas, preferindo optar pelo formalismo exagerado e pelo encaminhamento do tema à fiscalização do trabalho, a partir de um intrincado sistema, que poderia ser simples, menos regrado e mais seguro à parte cedente, esperamos haja a compreensão das autoridades quanto à necessidade de aplicar-se, antes de tudo, o bom senso na interpretação da

nova Lei, sem o espírito de prevenção contra quem oferece o estágio, pois, afinal, sem a parte cedente interessada, não haverá estágio.

*Advogado titular do escritório **Lima Advogados Associados - Assessoria e Consultoria Jurídica**

